

## Redegørelse for god selskabsledelse 2019

Nærværende lovpligtige redegørelse om anbefalinger for god selskabsledelse, jf. Komitéen for god Selskabsledelse, er en del af Jyske Banks årsrapport 2019. Redegørelsen er ikke omfattet af revisionspåtegningen af årsrapporten.

	Anbefalinger for god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer
<b>1.</b>	<p><b>Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter</b></p> <p><i>Selskabets investorer, medarbejdere og øvrige interessenter har en fælles interesse i at fremme selskabets udvikling og i, at selskabet til enhver tid er i stand til at tilpasse sig skiftende krav og dermed til stadighed er konkurrencedygtigt og kan skabe værdi.</i></p> <p><i>Det er derfor væsentligt, at der etableres et positivt samspil ikke alene mellem ledelse og investorer, men også i forhold til øvrige interessenter.</i></p> <p><i>God selskabsledelse handler også om at skabe hensigtsmæssige rammer, der gør det enkelt for investorerne at indgå i dialog med selskabets ledelse.</i></p> <p><i>Åbenhed og transparens er en forudsætning for, at selskabets investorer og øvrige interessenter løbende har mulighed for at vurdere og forholde sig til selskabet og dets fremtid og på den baggrund engagere sig i en konstruktiv dialog med selskabet.</i></p> <p><i>Selskabets ledelse skal sikre en hensigtsmæssig og afbalanceret udvikling af selskabet på kort og lang sigt.</i></p>		
<b>1.1.</b>	<p><b>Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter</b></p>		
1.1.1.	<p>DET ANBEFALES, at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærene, således at aktionærene får relevant indsigt i selskabet, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Jyske Banks bestyrelse er i tæt dialog med det aktionærvalgte repræsentantskab, og repræsentantskabets synspunkter inddrages aktivt og målrettet i væsentlige beslutningsprocesser.</p>

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
			Jyske Banks bestyrelse overvejer løbende mulighederne for at styrke dialogen med aktionærene for derved at forbedre kendskabet til aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter. Bestyrelsen lægger vægt på, at dialogen også inddrager hensynet til andre centrale interessegrupper, herunder ikke mindst kunderne, medarbejderne og samfundet. Bestyrelsen lægger vægt på, at der er tale om robuste og generelle synspunkter, som ikke blot afspejler kortsigtede synspunkter, der ikke er repræsentative for de generelle investorinteresser.
1.1.2.	DET ANBEFALES, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer og andre investorer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
1.1.3.	DET ANBEFALES, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
<b>1.2.</b>	<b>Generalforsamling</b>		
1.2.1.	DET ANBEFALES, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.  Bankens ledelse er opmærksom på de fysiske begrænsninger, ca. 170.000 aktionærer udgør for aktionærernes aktive ejerskab, herunder deltagelse i generalforsamlingen samt løbende dialog.  Det er ikke mindst denne erkendelse, der er medvirkende til, at bestyrelse og direktion aktivt inddrager repræsentantskabet i væsentlige beslutninger for at sikre en konstruktiv dialog samt tilstedeværelse af repræsentative og stabile aktionærinteresser i

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
			<p>beslutningsgrundlaget. Bestyrelsen ser gerne en styrkelse af dialogen, men finder ikke tiden (og teknologien) moden til at afholde generalforsamlingen som en fuldstændig eller delvis elektronisk generalforsamling, og har derfor besluttet, at generalforsamlingen indtil videre skal afholdes ved fysisk fremmøde.</p> <p>Den teknologiske udvikling på området følges nøje.</p>
1.2.2.	DET ANBEFALES, at der i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen gives aktionærene mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
<b>1.3.</b>	<b>Overtagelsesforsøg</b>		
1.3.1.	DET ANBEFALES, at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger delvist anbefalingen.</p> <p>Jyske Banks bestyrelse har en beredskabsprocedure, der i overensstemmelse med lovgivningen og selskabets vedtægter ikke afskærer aktionærene fra at tage stilling til et overtagelsesforsøg, men bestyrelsen forbeholder sig ret til i den konkrete situation at vurdere mulighederne for at foretage dispositioner, som bestyrelsen måtte finde i overensstemmelse med aktionærernes langsigtede interesser og med Jyske Banks mål om at være en selvstændig koncern.</p>
<b>2.</b>	<b>Bestyrelsens opgaver og ansvar</b>		
	<i>Det påhviler bestyrelsen at varetage aktionærernes interesser med omhu og under behørig hensyntagen til de øvrige interessenter.</i>		

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
	<p>Det er bestyrelsens opgave at varetage den overordnede og strategiske ledelse af selskabet med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet. Bestyrelsen skal fastlægge selskabets strategiske mål og sikre, at de nødvendige forudsætninger for at nå disse mål er til stede i form af såvel finansielle som kompetencemæssige ressourcer, samt sikre en forsvarlig organisation af selskabets virksomhed.</p> <p>Forudsætningen for at opfylde selskabets strategiske mål er, at bestyrelsen ansætter en kompetent direktion, fastlægger arbejdsdelingen mellem bestyrelsen og direktionen, direktionens opgaver og ansættelsesforhold samt sikrer klare retningslinjer for ansvarlighed, planlægning og opfølgning samt risikostyring. Det er bestyrelsens opgave at udøve kontrol med direktionen og at fastlægge retningslinjer for på hvilken måde, denne kontrol skal udøves.</p> <p>Det er bestyrelsens opgave at sikre, at direktionen fortsat udvikles og fastholdes eller afskediges, samt at direktionens vederlag afspejler såvel den langsigtede værdiskabelse i selskabet som de resultater, direktionen i øvrigt opnår.</p> <p>Formanden for bestyrelsen organiserer, indkalder og leder bestyrelsens møder med henblik på at sikre effektiviteten i bestyrelsens arbejde og skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet. Herved opnås tillige, at det enkelte medlems særlige viden og kompetencer bliver anvendt bedst muligt og til gavn for selskabet.</p> <p>For at bestyrelsen kan opfylde sine forpligtelser, bør formanden i samarbejde med bestyrelsen sikre, at medlemmerne løbende opdaterer og uddyber deres viden om relevante forhold for selskabet og påse, at det enkelte medlems særlige viden og kompetencer bliver anvendt bedst muligt og til gavn for selskabet.</p>		
<b>2.1.</b>	<b>Overordnede opgaver og ansvar</b>		
2.1.1.	DET ANBEFALES, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
2.1.2.	DET ANBEFALES, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
2.1.3.	DET ANBEFALES, at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
2.1.4.	DET ANBEFALES, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
2.1.5.	DET ANBEFALES, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
2.1.6.	Se nu 3.1.2	<b>X</b>	
<b>2.2.</b>	<b>Samfundsansvar</b>		
2.2.1.	DET ANBEFALES, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
<b>2.3.</b>	<b>Formanden og næstformanden for bestyrelsen</b>		
2.3.1.	DET ANBEFALES, at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
2.3.2.	DET ANBEFALES, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør offentliggøres.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
<b>3.</b>	<p><b>Bestyrelsens sammensætning og organisering</b></p> <p><i>Bestyrelsen bør sammensættes således, at den er i stand til at varetage sine opgaver af såvel strategisk, ledelsesmæssig som kontrolmæssig art.</i></p> <p><i>Det er væsentligt, at bestyrelsen er sammensat således, at varetagelsen af opgaverne kan ske effektivt i en konstruktiv og kvalificeret dialog med direktionen. Det er ligeledes væsentligt, at medlemmerne af bestyrelsen altid handler uafhængigt af særinteresser.</i></p> <p><i>Bestyrelsen definerer, hvilke kompetencer selskabet har behov for, og vurderer løbende, om dens sammensætning og medlemmernes kompetencer enkeltvis og samlet afspejler de krav, selskabets situation og forhold stiller.</i></p> <p><i>Mangfoldighed øger kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.</i></p> <p><i>Bestyrelsen bør hvert år med henblik på at øge værdiskabelsen evaluere sin personsammensætning og sikre den nødvendige fornyelse sammenholdt med ønsket om kontinuitet.</i></p> <p><i>Ud over de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer kan der i bestyrelsen indgå medlemmer valgt af medarbejderne i henhold til selskabslovens regler herom.</i></p>		
<b>3.1.</b>	<b>Sammensætning</b>		

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
3.1.1.	<p>DET ANBEFALES, at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen redegør for</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver,</li> <li>• sammensætningen af bestyrelsen, samt</li> <li>• de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</li> </ul>	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
3.1.2.	<p>DET ANBEFALES, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på selskabets hjemmeside. (svarer til den tidligere anbefaling 2.1.6)</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Bestyrelsen har fastlagt en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.</p> <p>I henhold til Jyske Banks vedtægter sker rekruttering til bestyrelsen som udgangspunkt fra bankens repræsentantskab. Det er herigennem hensigten at tiltrække kandidater, der har en bred vifte af kvalifikationer og kompetencer.</p> <p>Der lægges desuden vægt på, at der i såvel repræsentantskabet som i bestyrelsen er tilstrækkelig geografisk, erhvervsmæssig og aldersmæssig spredning.</p> <p>Der udarbejdes årligt en særskilt redegørelse om ligestilling og mangfoldighed, der er tilgængelig på bankens hjemmeside.</p>
3.1.3.	<p>DET ANBEFALES, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af bestyrelsen. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater bør</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Bestyrelsen har nedsat et nomineringsudvalg.</p>

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
	<p>der, ud over behovet for kompetencer og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed.</p>		<p>Udvalget overvåger og vurderer løbende, om bestyrelsen samlet set råder over de nødvendige kompetencer i lyset af bankens forretningsmodel, herunder de kompetencer, som er fastsat af myndighederne i lovgivningen.</p> <p>Udvalget foreslår kandidater til valg til bestyrelsen og repræsentantskabet, og der tages i den forbindelse bl.a. højde for myndighedskrav, kompetenceprofilen, bankens værdigrundlag samt behovet for fornyelse og mangfoldighed i bestyrelsen.</p>
3.1.4.	<p>DET ANBEFALES, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, ud over det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder,</li> <li>• krævende organisationsopgaver</li> </ul> <p>Desuden skal det oplyses, om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.</p>	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
3.1.5.	<p>DET ANBEFALES, at medlemmer af et selskabs direktion ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende administrerende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand i bestyrelsen for samme selskab.</p>	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.



	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
3.1.6	DET ANBEFALES, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.		Jyske Bank følger anbefalingen.  Repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges dog for en periode på 3 år.
<b>3.2.</b>	<b>Bestyrelsens uafhængighed</b>		
3.2.1.	<p>DET ANBEFALES, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <li>• indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen,</li> <li>• repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær,</li> <li>• inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> </ul>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank opfylder anbefalingen.</p> <p>.</p> <p>Bestyrelsen anser anciennitet for vigtigere end den formelle 12 års frist for uafhængig medlemskab af en bestyrelse og anser ikke 12 års bestyrelsesanciennitet som en absolut grænse for, hvornår et bestyrelsesmedlem ikke længere kan anses som værende uafhængig.</p>

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som den generalforsamlingsvalgte revisor,</li> <li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>• have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller</li> <li>• være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige.</li> </ul> <p>Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan der være andre forhold, der gør, at bestyrelsen beslutter, at et eller flere medlemmer ikke kan betegnes som uafhængige.</p>		
<b>3.3.</b>	<b>Bestyrelsesmedlemmer og antallet af ledelseshverv</b>		
3.3.1.	DET ANBEFALES, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende hverv, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
3.3.2.	DET ANBEFALES, at ledelsesberetningen ud over det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• den pågældendes stilling,</li> <li>• den pågældendes alder og køn,</li> <li>• den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet,</li> </ul>	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.  De pågældende oplysninger findes enten i ledelsesberetningen eller på bankens hjemmeside.

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen,</li> <li>• udløbet af den aktuelle valgperiode,</li> <li>• medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder</li> <li>• den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt</li> <li>• krævende organisationsopgaver, og</li> <li>• det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.</li> </ul>		
3.3.3	DET ANBEFALES, at den årlige evalueringsprocedure, jfr. afsnit 3.5, indeholder en vurdering af, hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv, hvor der tages hensyn til både antal, niveau og kompleksitet for de enkelte andre ledelseshverv.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
<b>3.4.</b>	<p><b>Ledelsesudvalg (eller -komitéer)</b></p> <p><i>Ledelsesudvalg kan bidrage til at øge effektiviteten og højne kvaliteten af arbejdet i bestyrelsen.</i></p> <p><i>Etableringen af ledelsesudvalg har alene et forberedende formål forud for behandlingen i bestyrelsen og må ikke medføre, at væsentlig information, som alle medlemmer af bestyrelsen har behov for at modtage, alene tilgår ledelsesudvalget, eller at den fornødne behandling i bestyrelsen begrænses eller undlades.</i></p>		

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
--	---	--------------------------	--------------------------------

	<p><i>Bestyrelsen bevarer det fulde ansvar for alle de beslutninger, der er forberedt i et ledelsesudvalg.</i></p> <p><i>Bestyrelsen bør overveje, om selskabet har en speciel eksponering, eller om der i øvrigt er forhold, som motiverer nedsættelsen af yderligere permanente udvalg ud over de nedenfor anbefalede. Dette kan medvirke til at opnå en bedre udnyttelse af de specielle kompetencer, som måtte findes i bestyrelsen. Eksempler herpå kan være R&amp;D- eller risikoudvalg.</i></p> <p><i>Bestyrelsen kan endvidere nedsætte ad hoc udvalg i forbindelse med særlige opgaver eller problemstillinger af væsentlig, men midlertidig karakter. Dette kan medvirke til, at der sikres fornøden fokus på den pågældende opgave samt en tidsmæssig prioritering heraf. Sådanne problemstillinger kan eksempelvis være CSR-, etisk- eller image-relaterede spørgsmål, større opkøb eller overtagelsesforsøg.</i></p>		
3.4.1.	<p>DET ANBEFALES, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes kommissorier,</li> <li>• udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt</li> <li>• navnene på medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer, og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.</li> </ul>	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
3.4.2.	DET ANBEFALES, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
3.4.3.	DET ANBEFALES, at bestyrelsen nedsætter et revisionsudvalg, og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
3.4.4.	DET ANBEFALES, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiel	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.

	Anbefalinger for god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer
	<p>rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• regnskabspraksis på de væsentligste områder,</li> <li>• væsentlige regnskabsmæssige skøn,</li> <li>• transaktioner med nærtstående parter, og</li> <li>• usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år.</li> </ul>		
3.4.5.	<p>DET ANBEFALES, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, fremkommer med kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget,</li> <li>• påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen,</li> <li>• påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og</li> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
3.4.6.	<p>DET ANBEFALES, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, og som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den</li> </ul>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Jyske Banks bestyrelse har dog tildelt indstillingsretten vedrørende direktionens sammensætning til den ordførende direktør.</p>

	Anbefalinger for god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer
	<p>kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer,</li> <li>• årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring, samt</li> <li>• rapportere til bestyrelsen herom,</li> <li>•</li> <li>• indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen, og</li> <li>• foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer.</li> </ul>		
3.4.7.	<p>DET ANBEFALES, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille vederlagspolitikken (herunder ”Overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning”) for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af</li> </ul>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Bestyrelsen har delegeret beslutningskompetencen vedr. direktionens lønforhold til det nedsatte vederlagsudvalg.</p> <p>Forslag om vederlag til medlemmer af bestyrelsen fremsættes af nomineringsudvalget.</p>

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
	<p>bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet og</li> <li>• bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport.</li> </ul>		
3.4.8.	DET ANBEFALES, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
<b>3.5.</b>	<b>Evalueringsprocessen skal danne baggrund for en kontinuerlig forbedring af bestyrelsesarbejdet og skal sikre, at bestyrelsen til stadighed har den rette sammensætning, og at der sker en løbende fornyelse. Det kan overvejes, eventuelt med intervaller, at inddrage ekstern bistand i evalueringsprocessen.</b>		
3.5.1.	<p>DET ANBEFALES, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for en årlig vurdering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer. Der bør inddrages ekstern bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. indgå vurdering af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bidrag og resultater,</li> <li>• samarbejde med direktionen,</li> <li>• formandens ledelse af bestyrelsen,</li> <li>• bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer),</li> <li>• arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og</li> </ul>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger delvis anbefalingen.</p> <p>Jyske Bank inddrager efter behov ekstern bistand.</p>

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
	<p>arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen.</p> <p>Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen.</p>		
3.5.2.	DET ANBEFALES, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier. Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi.	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger delvist anbefalingen.</p> <p>Bestyrelsens evaluering tager udgangspunkt i, at den ordførende direktør er tildelt retten til at indstille direktionens sammensætning og opgavefordeling.</p>
3.5.3.	DET ANBEFALES, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
3.5.4.	Se nu pkt. 3.5.3	<b>X</b>	
<b>4.</b>	<p><b>Ledelsens vederlag</b></p> <p><i>Det er vigtigt, at der er åbenhed og transparens om alle væsentlige forhold vedrørende selskabets politik for og størrelsen af ledelsesmedlemmernes vederlag. Selskabets politik for vederlaget skal understøtte en langsigtet værdiskabelse for selskabet.</i></p>		



	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
	<p><i>En konkurrencedygtig vederlæggelse er en forudsætning for at tiltrække og fastholde kompetente medlemmer af et selskabs ledelse. Selskabet bør have en vederlagspolitik, der indebærer, at den samlede vederlæggelse, dvs. den faste og den variable del og andre vederlagskomponenter samt væsentlige ansættelsesvilkår i øvrigt, ligger på et rimeligt niveau og afspejler ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for selskabet.</i></p> <p><i>Den variable del af vederlaget (incitamentsaflønnning) bør baseres på realiserede resultater over en periode med sigte på langsigtet værdiskabelse, således at den ikke fremmer kortsigtet og risikobetonet adfærd.</i></p> <p><i>Bestyrelsen bør overveje behovet for at inddrage eksterne rådgivere i forhold til udarbejdelse af vederlagspolitikken samt i udmøntningen heraf.</i></p> <p><i>Oplysninger om ledelsens vederlag bør samles i en vederlagsrapport.</i></p>		
<b>4.1.</b>	<b>Vederlagspolitikens form og indhold</b>		
4.1.1.	<p>DET ANBEFALES, at bestyrelsen udarbejder en vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen,</li> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter,</li> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter, og</li> <li>• en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor.</li> </ul> <p>Vederlagspolitikken bør minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen, idet Jyske Bank dog ikke har incitamentsordninger.

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
4.1.2.	<p>DET ANBEFALES, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,</li> <li>• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønnning, og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt,</li> <li>• er klarhed om resultatkriterier og målbarhed for udmøntning af variable dele,</li> <li>• sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kortsigtede vederlagsdele, og at de langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og, og</li> <li>• sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig fejlagtige.</li> </ul>	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
4.1.3.	<p>DET ANBEFALES, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Jyske Bank har ikke optionsordninger.</p>
4.1.4.	<p>DET ANBEFALES, at hvis der i relation til langsigtede incitamentsprogrammer anvendes aktiebaseret aflønning, bør programmerne have en optjenings- eller modningsperioden på mindst 3 år efter tildeling og være revolverende, dvs. med periodisk tildeling.</p>	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
4.1.5.	DET ANBEFALES, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.	<b>X</b>	Jyske Bank følger ikke aktuelt anbefalingen. Jyske Bank yder direktionsmedlemmer løn i opsigelsesperioden (6 måneder) samt fratrædelsesgodtgørelse svarende til 24 måneders løn, idet kontrakterne er indgået, da den daværende anbefaling alene omfattede fratrædelsesgodtgørelse og ikke omfattede løn i opsigelsesperioden. Jyske Bank agter at følge anbefalingen, når kontrakterne skal genforhandles.
<b>4.2.</b>	<b>Oplysning om vederlagspolitikken</b>		
4.2.1.	DET ANBEFALES, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
4.2.2.	DET ANBEFALES, at aktionærerne på generalforsamlingen behandler forslag om godkendelse af vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
4.2.3.	DET ANBEFALES, at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen og associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor.  Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
<b>5.</b>	<b>Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision</b>		

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
	<p>Hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen har ansvar for, at årsrapporten og anden finansiel rapportering udarbejdes i overensstemmelse med lovgivningen, gældende standarder og eventuelle yderligere krav til regnskaber i vedtægter m.v.</p> <p>Årsrapporten og den øvrige finansielle rapportering bør suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov.</p> <p>Det påhviler medlemmerne af bestyrelsen og direktionen at sikre, at den finansielle rapportering er forståelig og afbalanceret og giver et retvisende billede af selskabets aktiver, passiver, finansielle stilling samt resultat og pengestrømme. Ledelsesberetningen skal indeholde en retvisende redegørelse for de forhold, som beretningen omhandler, herunder for værdiskabelse og fremtidsudsigter.</p> <p>Ved behandling og godkendelse af årsrapporten skal bestyrelsen specifikt tage stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.</p> <p>Effektiv risikostyring og et effektivt internt kontrolsystem medvirker til at reducere strategiske og forretningsmæssige risici, til at sikre overholdelse af gældende regler og forskrifter samt til at sikre kvaliteten af grundlaget for ledelsens beslutninger og den finansielle rapportering. Det er væsentligt, at risiciene identificeres, og at risiciene håndteres på en hensigtsmæssig måde.</p> <p>Effektiv risikostyring og intern kontrol er en forudsætning for, at bestyrelsen og direktionen hensigtsmæssigt kan udføre de opgaver, der påhviler dem. Det er derfor væsentligt, at bestyrelsen påser, at der er en effektiv risikostyring og effektive interne kontroller.</p> <p>En uafhængig og kompetent revision er væsentlig for bestyrelsens arbejde.</p>		
<b>5.1.</b>	<b>Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</b>		
5.1.1.	DET ANBEFALES, at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt for selskabets risikostyring.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.

	<b>Anbefalinger for god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer</b>
<b>5.2.</b>	<b>Whistleblower-ordning</b>		
5.2.1.	DET ANBEFALES, at bestyrelsen etablerer en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
<b>5.3.</b>	<b>Kontakt til revisor</b>		
5.3.1.	DET ANBEFALES, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med den generalforsamlingsvalgte revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
5.3.2.	DET ANBEFALES, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.